

TEMA: JUSTA CAUSA – El código sustantivo del trabajo respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar / **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** – no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan formulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma / **CARGA DE LA PRUEBA** –” El artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción” /

TESIS: (...) El Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso, el empleador, que discrimine e identifique **claramente la justa causa a invocar**, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno del Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo. Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional ha venido, sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan formulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma. Empero, la norma sí exige que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, no pueden alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación de dicho vínculo (...). (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga probatoria al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (Sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549). (...). la causal objetiva del despido se encuentra debidamente probada en el proceso ante la omisión de actuar conforme a las órdenes e instrucciones que de modo particular se le impartieron.”

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 27/04/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veintisiete (27) de abril de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310501620130097701, promovido por el señor **JUAN JOSÉ LONDOÑO PALACIO** en contra de **BANCO POPULAR S.A.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **103**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Juan José Londoño Palacio instauró la presente acción judicial, solicitando se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio sin que mediara justa causa para ello, y sin haber adelantado los trámites establecidos convencionalmente. Por ende, solicita el reintegro al mismo o mejor cargo que tenía al despido, con el reconocimiento del pago de salarios, prestaciones sociales, legales y convencionales dejadas de percibir desde el día del despido hasta el reintegro efectivo, los aportes en seguridad social y la indexación de los mismos.

Fundamentó su petición en que estuvo unido laboralmente con la pasiva desde el 14 de febrero del año 1983 hasta el 24 de julio del año 2013, momento en que feneció su contrato de trabajo, bajo el cargo de CAJERO AUXILIAR con una última asignación salarial de \$1.722.089. Comentó que al interior de la accionada existe convención colectiva de trabajo y reglamento interno, cuyo artículo 9 convencional establece los procedimientos para la aplicación de sanciones en donde se indica que, el trabajador debe ser llamado dentro de los tres (3) días siguientes so pena que no produzca efecto alguno la sanción. Arguyó que al actor se le citó el 31 de mayo del año 2013 a diligencia de descargos sobre una supuesta falta cometida el 21 de febrero del año 2013. Dentro de los hechos atribuidos como falta, están haber realizado 29 pagos del plan futuro de la Fiducia popular con el Nro. 180-22104-6 a nombre de la señora María Bertina Escobar Acevedo, por valor de \$19.180.000, siendo el último, pago del 26 de mayo de 2011 por valor de \$20.000, por lo cual, el requerimiento realizado a la demandante fue en tiempo muy posterior a los tres (3) días dados por la norma convencional. Expresa que, de la investigación realizada por el banco, se demostró que la señora Natalia Bedoya Espinosa funcionaria de la Fiducia era la única responsable de haber engañado tanto a los cajeros como a la cliente, empero se dio por terminada la relación laboral, al contrario de los compañeros Orlando de Jesús Patiño Rodríguez y Pedro Germán Álvarez Álvarez, que solo fueron disciplinados.

Admitida la demanda mediante auto del dieciocho (18) de febrero del año dos mil catorce (2014), se notificó la pasiva quien indicó sobre los hechos de la demanda:

Aceptó la existencia de la relación laboral entre las partes con los extremos dados, cargo del actor y asignación salarial, pero aclaró que el procedimiento dado en el pliego convencional sólo regula lo referente cuando se trata de sanción disciplinaria y en este caso se inició proceso de cara al despido del trabajador. Explicó que el

banco tuvo conocimiento del hecho anómalo el 21 de diciembre del año 2013 y dio inicio al trámite investigativo necesario, finalizado el cual, se diagnosticó la fuente y no antes, habiendo inmediatez entre el despido y el conocimiento de la falta del trabajador. Aclaró que con la investigación realizada se comprobaron las conductas omisivas del trabajador sin cuya ocurrencia no habría habido lugar al ilícito. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que de nominó “Prescripción” y “Pago”.

En sentencia del veintitrés (23) de marzo del año dos mil diecisiete (2017) el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, condenó a la demanda a reintegrar al demandante al cargo que ostentaba, a uno igual o de mejor categoría, así como al pago de los salarios, prestaciones sociales, convencionales, aportes a la seguridad social y todos los derechos con causa al contrato de trabajo dejados de percibir desde la terminación de la relación laboral y hasta el reintegro como si hubiere seguido laborando allí, declaró no probada la excepción de prescripción y negó la pretensión de indexación.

Fundamento su decisión en que no le asiste al demandante la aplicación del artículo 9 de la convención colectiva de trabajo, pues el trámite realizado difería de sancionatorio, ya que era encaminado al despido. Sin embargo, expresó que la falta no tiene la calidad de tal, pues a otros compañeros que realizaron pagos respecto a la Fiducia de la cliente en mención fueron suspendidos y no despedidos, con lo que se podía inferir que la pasiva no consideraba la falta como grave, más aún como de los testimonios se desprendió que la señora Natalia Bedoya si bien indujo en error al demandante, era trabajadora de la misma oficina, compañera de trabajo, y era de la costumbre de los cajeros hacer este tipo de trámites. Indicó el togado que, a su sentir, la firma que se dice no ser de la propietaria de la cuenta no se distingue con la falsificada, por lo que aún realizado el procedimiento se pudo haber cometido el error de pago. Así, consideró que el despido era injustificado.

APELACIÓN

El procurador judicial de la parte accionada, interpuso recurso de alzada, indicando que, el demandante no se hizo presente a la audiencia de conciliación por lo cual, se presumen ciertos los hechos en la respuesta de la demanda que sean susceptibles de prueba de confesión, y contrario a lo indicado por el juez de primera instancia, dicha confesión no fue desvirtuada. Recordó como en el acta de descargos, en el

informe que rindió el jefe de seguridad y en la carta de despido están enumerados los procedimientos que debía seguir el actor de acuerdo con el manual de la fiduciaria proceso nivel 1, retiro de encargos fiduciarios P000001107 y ni los testigos ni el demandante desvirtuaron la existencia de ese procedimiento y esas normas. Expuso que, son evidentes los yerros en la apreciación de las pruebas por haber una indebida determinación de la causa del despido que le endilgó el Banco al demandante, pues no se le despidió por no ser buena persona o por haber actuado de mala fe, sino por una grave negligencia al pagar 29 comprobantes sin cumplir el procedimiento establecido en el manual de Fiduciaria, toda vez que de haberlo hecho se hubiera evitado la defraudación, además, dentro de las omisiones pagó a una tercera persona sin que tuviera autorización para realizar el retiro. Argumentó que las apreciaciones de la firma dadas por el *a quo* no pueden ser tenidas en cuenta pues precisamente la especialidad de los cajeros es revisar las firmas y haber actuado conforme se hubiera arribado a la conclusión que la firma de la clienta María Bertina Escobar Acevedo no era suya con lo que no hubiera incurrido en la grave negligencia.

Estimó que no puede compararse el demandante con los demás trabajadores, en razón a que pagó de manera irregular 29 transacciones cuando los demás pagaron una o dos, entendiéndose con ello que el banco cuenta con una ponderación para la toma de las decisiones, pues se admite el error en el que puede incurrir un empleado, pero 29 irregularidades sobre la misma cuenta es clara prueba del cumplimiento de los procedimientos, e independientemente si es el actor buena persona o no, su labor era precisamente revisar que los pagos que hacía correspondían al verdadero cliente o a quien estuviere autorizado, pero no exigió cédula, presencia ni autorización. Respecto a que los testigos enuncian que esa situación era costumbre en el banco, dichas exposiciones deben revisarse según las circunstancias de tiempo, modo y lugar, lo cual debe verse bajo el ánimo de los testigos en la declaración de recalcar que el demandante era muy buena persona, sin embargo, el haber pagado 29 comprobantes sin cumplir los requisitos hacen ver que evidentemente se cometió una grave negligencia que da lugar a un despido, pues el criterio para dictar sentencia debe ser objetivo de acuerdo a las pruebas que establecen la violación del reglamento.

Corrido el traslado para alegar las partes no hubo pronunciamiento alguno.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si el actuar desplegado por el demandante tiene la calidad de falta grave para haber dado por terminada la relación laboral del demandante de manera unilateral.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

En el presente proceso, y declarado por el *a quo* la improcedencia de la cláusula convencional endilgada como procedimiento, queda por verificar la existencia de la justa causa o no de la terminación contractual.

En escrito del 24 de julio del año 2013, la empresa enunció al actor su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo desde el 25 de julio del año 2013 así:

“por los hechos determinados en el informe de Seguridad N° 926-106-0-5-0-0793-13 del 28 de mayo del año 2013, reconocidos por Usted en la diligencia de descargos que se adelantara el día 7 de junio del año en curso, en la cual argumentó que fue asaltado en su buena fe por la señora Natalia Bedoya Espinosa- exempleada, de la Fiduciaria, lo cual no es de recibo por parte de esta institución por cuanto de haber cumplido con la normatividad existente para el efecto, no hubiera afectado los intereses económicos, no sólo de la cliente María Bertina Escobar Acevedo sino también del Banco Popular, al violar las normas y procedimientos ampliamente conocidos por usted, en el pago de comprobantes de retiro de la cuenta Plan Futuro cuya titular es la señora Escobar Acevedo.

...

Así las cosas previa verificación efectuada por el Departamento de Seguridad se determinó que los 35 “Comprobantes Operaciones Fiduciarias”, Usted pagó indebidamente 29 por un valor total de \$19.170.000.00, evidenciándose con esta conducta reiterativa la grave negligencia en el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos por el Banco, específicamente los relativos al proceso de visación de la firma, los cuales, de haber cumplido, reiteramos hubieran determinado que la firma que como de la titular se encuentra registrada en los comprobantes de retiro.

Usted, igualmente tuvo deficiencias respecto a la verificación en cuanto al adecuado diligenciamiento de los comprobantes de retiro cuestionados, como quiera que éstos fueron solicitados y pagados a tercera persona- Natalia Bedoya Espinosa- sin que ésta estuviera autorizada para el manejo, presentación, y cobro de retiros a cargo del Plan Futuro a favor de la señora María Bertina Acevedo. En tal sentido y no obstante todos los comprobantes haber sido presentados y pagados a un tercero, aparecen como si se hubieran cancelado supuestamente a su titular...

...

Las deficiencias explicadas en el cuadro anterior fueron:

- 1. Sin firma y huella del titular al reverso del comprobante de Operaciones Fiduciarias*
- 2. Sin firma o/y sella de visado*
- 3. Incompleto diligenciamiento del formato de Operaciones Fiduciarias.*
- 4. Sin nombre diligenciamiento “nombre de quien realiza la operación”.*
- 5. Nombre diferente (María Bertina Escobar) de quien realiza la operación*
- 6. Sin evidencia al respaldo del documento, de verificación de la cédula*
- 7. La firma que como de la titular no corresponde a la registrada.”*

Así mismo, en el mismo escrito se enuncian los procedimientos dados en el manual de Fiducia y se indica:

“... queda claramente demostrada su actitud lesiva a los intereses económicos de la cliente y del Banco como inicialmente le manifestamos, lo cual no puede tolerarse en un empleado como Usted que goza de una amplia experiencia y por tanto es conocedor de los manuales, políticas y demás reglamentación aplicable en el desarrollo de las funciones de su cargo. Así, Usted incumplió con sus obligaciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias desconociendo lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, Num 3° Del artículo 87, Num 53 del Art. 94, en armonía del artículo 58, numeral 1, Del Código Sustantivo de Trabajo y el Código de ética y conducta ameritando por consecuencia dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, como quedó inicialmente consignado, al tenor de lo establecido en el Capítulo XXIII, art. 107 numeral 4° del mismo reglamento, en armonía con el artículo 6° literal A numerales 5 y 6 de la Convención Colectiva de Trabajo del 13 de enero de 1978”.

La parte demandante fundó la tesis de la demanda, en que se logró establecer que la Señora Natalia Bedoya Espinosa funcionaria de la fiducia del Banco Popular era la única responsable de haber engañado tanto a los cajeros como a la cliente y que

a otros compañeros de trabajo que realizaron los mismos pagos no les fue despedido, sino que se les impuso una sanción.

De manera previa para resolver lo pretendido es necesario indicar que, el Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso, el empleador, que discrimine e identifique **claramente la justa causa a invocar**, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo.

Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma.

Empero, la norma si exige que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, no puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación de dicho vínculo. Esta prohibición, se encuentra establecida en el parágrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza:

“Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”.

Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, en voces de la Corte Constitucional, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe, razón por la cual no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes

invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que, es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación, **exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, controvirtiendo tal decisión si está en desacuerdo.**

En criterio de la sala de Casación Laboral, el trabajador debe conocer con claridad los hechos que originaron la terminación del vínculo, pues con ello previene que, de manera posterior, se enuncien causales y motivos diferentes y así poder controvertirlas en un eventual debate judicial; por lo que, la ausencia de sustentación y explicación en la misiva que termina el vínculo, deviene un actuar injusto, que da lugar al pago de la indemnización por despido (sentencias 33758 de 17 de febrero, 38112 de 17 de mayo y 38872 de 23 de marzo de 2011).

Ahora, en relación a la justa causa que adujo la demandada, se lee en el reglamento interno de trabajo allegado por la pasiva lo siguiente:

Artículo 87. Además de las obligaciones especiales contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo todos los trabajadores están obligados especialmente a:

....

3) Acatar aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.

Artículo 94: Además de las prohibiciones especiales establecidas en el capítulo XXXII de este Reglamento que corresponden a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, son prohibiciones generales a los trabajadores las siguientes:

...

53. Efectuar negligente o defectuosamente el trabajo.

Artículo 104: Constituyen justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del Banco, además de las que se hayan previsto con esa modalidad en el contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral en su caso las siguientes:

..

6° Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Verificado el contrato de trabajo allegado por la pasiva y en donde el actor compromete su fuerza laboral, desde el 11 de febrero del año 1983, se lee con claridad en la cláusula sexta:

“Además de las causales de la ley y del reglamento interno de trabajo, para dar por terminado este contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa, las partes acuerdan las siguientes: j) Cualquier violación grave en concepto del Banco de sus obligaciones legales, reglamentarias o contractuales”.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 58, establece:

Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

.....

La Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, se pronunció sobre cuál es la hermenéutica que debe impartirse a la disposición. En sentencia de radicación 4005 del 31 de enero de 1991, la Sección Primera de la H. Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, reflexionó sobre la comisión de cualquier falta grave, calificada como tal por el empleador, en las fuentes de derecho laboral determinadas por el legislador, es decir, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos, reglamentos, aclarando que **la calificación de la gravedad de la falta, corresponde al empleador, sin que sea dable en el juzgador impartir juicios de valor.**

Nótese como el incumplimiento a la realización de la labor en los términos dispuestos por el empleador, atacando las ordenes e instrucciones es claramente una falta grave calificada por el Banco como tal, para dar por terminada la relación laboral, además, precisamente dicho actuar trasgrede el elemento subordinación

propio de las relaciones laborales, en el cual, el trabajador está bajo la esfera organista y rectora del empleador. No cabe duda tampoco en el margen del ambiente Bancario, en el cual se desempeñaba el demandante, en su cargo de cajero para la pasiva, existen unas responsabilidades adicionales, procedimientos rigurosos y protocolos para la verificación de datos de cara a la protección de los bienes tanto de los usuarios de la entidad como del Banco mismo.

En el informe de seguridad, proceso iniciado de cara a la queja elevada por la cliente María Bertina Escobar Acevedo, arribado por la demandada con la contestación del líbello genitor, informe 926-106-0-5-0-0793-13 se concluye que el señor Juan José Londoño pagó \$19.180.000 correspondiente a 29 comprobantes, **de los cuales, las huellas carecen de nitidez, y se verifica que la firma allí consignada no coincide con la de la cliente**, así mismo informa: “ las diferencias en la firma obrante como la de la giradora de tales documentos, debieron advertirse en el proceso de visación. Igualmente, y tratándose de los pagos, fueron efectuados a una tercera persona, se determinan deficiencias en el proceso de verificación, identificación y/o autorización a quien cobro los retiros”.

El demandante fue citado por la empresa de cara a verificar lo acontecido, llamamiento que a luces de esta Sala protege el derecho de defensa y contradicción del trabajador, así como su integridad, bajo lo normado en sentencias SL1524 - 2014, SL3691-2016, SL1981-2019, SL2351-2020 y SL496-2021, resaltándose en esta última lo siguiente:

“Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el

ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos¹; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.”

De la precitada diligencia de descargos, en los que se puso en conocimiento las causales para su comparecencia, el demandante expresó:

“Se me señala en los descargos que debí haber solicitado el diligenciamiento de la autorización de retiros a terceros. Tengo claro que es el procedimiento para este tipo de retiros, pero no es menos cierto que la señora Natalia Bedoya Espinosa era una compañera más de la oficina hasta tenía su puesto de trabajo en el área de plataforma y TODOS LOS PROCESOS CORRESPONDIENTES A PLAN FUTURO ELLA LOS HACÍA INTERNAMENTE; más aún el mismo procedimiento del plan futuro permite que se hagan aperturas de cuentas IN LA PRESENCIA FÍSICA DEL CLIENTE. Entonces no era extraño que la funcionaria de plan futuro, fuese por la parte posterior de las taquillas de caja a hacer diferentes operaciones como atendemos a cualquier compañero de la misma oficina.

...”

En el proceso se encuentra aportado por la demandada el manual de los servicios de la Fiduciaria, en donde se indica claramente el procedimiento a seguir en el caso de realizar retiros de dicho producto bancario, esta documental no fue tachada ni desconocida por la parte demandante. Esos procedimientos describen paso a paso los puntos a verificar dejándose claro en el punto 5:

El cajero realiza las siguientes actividades según cada caso:

Solicita el documento de identidad en original al titular y/o autorizado

Cuando la solicitud de retiro es presentada por el titular o el autorizado del encargo:

Compara los datos básicos del documento de identidad del titular contra los escritos en el formato de operaciones fiduciarias (Papelería AC- RG-007 Comprobante de Operaciones Fiduciarias)” nombres, apellidos, número de documento de identificación”.

NOTA: Para el caso de retiro por parte de los autorizados, adicionalmente el comprobante de Operaciones Fiduciarias debe llevar la firma y huella del titular en el reverso de cada hoja del mismo (3) hojas”.

Claro está en el proceso que el demandante por el compañerismo y confianza, que tenía con la señora Natalia Bedoya en su calidad de empleada de la Fiducia tramitó los retiros sin la asistencia de la cliente María Bertina Escobar Acevedo, y en los formularios había omisiones en el lleno del formulario necesario para hacerlo, incluso, se tenía nombre diferente.

Los testimonios arribados en la actividad procesal de los señores Jairo Alberto Suarez Sánchez, Juan Carlos Peña Marín, José Gilberto Jiménez Álvarez y Pedro Germán Álvarez Álvarez, dejaron en alto el nombre del demandante como un empleado honrado y cortés, empero, es claro que el asunto en el proceso no es la apropiación de dineros por parte del demandante, sino, la omisión en la verificación debida de acuerdo a los manuales dados por la entidad para los pagos correspondientes al retiro de la fiducia.

El testimonio del señor Fernando de Jesús Gallego, dejó en claro, que el actor omitió pedir autorización para que persona diferente a la cliente solicitara pagos de la fiducia, que no hay excepción para los procedimientos, que siempre debe verificarse la cédula de la autorizada pues deben presentarse ambos documentos, que debe ser vistió por el cajero la firma en la pantalla. Incluso expuso que no se denotó mala fe del actor respecto a la intención de hacer daño, sino la omisión de los procedimientos.

Sin embargo, llama la atención que de los testimonios de los ex compañeros de trabajo del demandante si se deja claro que la huella en los formularios de retiro debe hacerse en presencia del cajero, que la Fiducia tenía un control especial, cuyos retiros y servicios eran incluso apoyados por los cajeros en un horario diferente y determinado por el Banco, al ser un proceso delicado, y que, el actor se confió en la buena fe de la señora Natalia Bedoya al pagarle a esta, **detrás de caja, y sin la presencia de la cliente retiros pertenecientes a un producto Bancario que tenía un manual especial.**

José Gilberto Jiménez testigo indicó que Natalia Bedoya se aprovechó de la buena fe del demandante y que ella se hizo responsable de la situación. Para los pagos hay que visar por todo.

Abelardo de Jesús Gallego expuso, jefe de seguridad, explicó que las deficiencias de procedimiento fueron el indebido diligenciamiento de los formularios, no se dejó evidencia de la visación, ni tampoco de la verificación por cédula. Los retiros fueron realizados por otra funcionaria sin autorización de la cliente, pese a que aparecen pagados al titular de la cuenta.

Pedro Germán Álvarez recalcó que el cajero fue engañado por Natalia Bedoya, asesora de productos fiduciario con alto nivel de confianza, lo que pasó es que se le hacía el favor a Natalia de entregarle el dinero para que la señora no se parara. Debían llevar huella los comprobantes **los cajeros deben constatar que la huella se ponga en su presencia.**

Juan Carlos Peña Marín fue reiterativo que la huella del cliente en los formatos se debe poner en presencia del cajero. sin excepción todos deben presentar la cédula. Ahora, si bien de los 35 pagos anómalos 29 fueron imputados al demandante como pagados deficitariamente, la recurrencia en ello deja ver **la ausencia del cumplimiento del demandante en seguir las directrices especiales dadas por su empleador,** pues en el marco de la condición humana errar es algo inherente, pero la reiteración de la omisión en los procesos da cuenta, más allá de un error, de la omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo.

Tampoco es dable insistir en que la usuaria del servicio bancario tuvo una demora de más de un año en notar los faltantes en su cuenta siendo ella un actuar omisivo y negligente de la cliente, pues en el marco de la relación laboral dicha situación no tiene importancia alguna, ya que lo estudiado es el actuar del empleado, y no, las condiciones del cliente afectado.

Ante la inasistencia del demandante a la audiencia del artículo 77 del CST y SS, se impartieron a este las sanciones previstas en la norma, declarándose confeso de los hechos susceptibles de ello narrados en la contestación de la demanda, siendo el más representativo que de no haberse dado las omisiones en su labor, no se hubiere cometido el ilícito, o por lo menos se hubiere podido reducir su impacto o descubrirse oportunamente. Contrario a que exista en el proceso prueba que

desvirtúe tal afirmación, es claro, que al no haber exigido el señor Londoño Palacio la presencia física de la cliente, la imposición de huella, o por lo menos solicitado la autorización a la señora Bedoya para los retiros, la misma que debía estar en la tarjeta del producto, si se hubiera impedido el daño causado.

Ello más allá del proceso de verificación de firmas, llamado visación en el procedimiento.

En efecto, por encima de la trayectoria del demandante como empleado del Banco, su cortesía en el desarrollo de sus relaciones interpersonales, su amabilidad y gentileza resaltadas por los testigos, la causal objetiva del despido se encuentra debidamente probada en el proceso ante la **omisión de actuar conforme a las órdenes e instrucciones que de modo particular se le impartieron.**

Se encuentra entonces el claro incumplimiento a las instrucciones y directrices dadas por su empleador, y es así cómo, el análisis conjunto de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica, orienta el convencimiento a considerar que la demandada **demonstró suficientemente la justa causa invocada, pues no cabe duda que, la demandante omitió realizar los procedimientos encomendados para el desarrollo de sus funciones, generando, claro está un perjuicio económico.**

Ahora, no cabe duda que ante la delicadeza de lo acontecido, y como se expresó en precedencia, la demandada inició un proceso investigativo conformado por la toma de testimonios, pruebas grafológicas y demás que concluyeron el 28 de mayo del año 2013, citándose a descargos al demandante para el 7 de junio del año 2013 y finalizando la relación laboral el 24 de julio del mismo año, tiempo suficiente para posterior a la diligencia de descargos efectuar las investigaciones que se encontraren en su poder con la finalidad de obtener la realidad de lo sucedido, pues si bien la finalización de la relación contractual debe respetar la inmediatez, no puede tampoco, con ese fin, obviarse la investigación respectiva que lleve a establecer la responsabilidad o no del trabajador.

Sobre la necesidad de establecer la responsabilidad sin que ello mengue la inmediatez, la Sala Laboral en sentencia Radicación 2868, recordada en sentencia SL11969-2017, enunció lo siguiente:

"(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

"Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores (CSJ SL 17 may. 2001, rad. 36014).

Consecuente a lo explicado, esta Sala se aparta de las consideraciones dadas por el *a quo*, pues la gravedad de la falta cuando fue calificada por el empleador en el reglamento de trabajo, contrato o acuerdo convencional **no debe ser objeto de nueva calificación por parte del juzgador**, sino, la verificación de su ocurrencia, pues la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha resaltado dicho punto en varios pronunciamientos como en sentencia SL2267-2022 donde indicó:

«La censura pretende restarle gravedad a la falta, al aducir que su conducta no produjo perjuicios al empleador. Este argumento desconoce una de las premisas basilares del fallo impugnado, cual es, que si las partes pactan expresamente que una falta es grave, o si así lo estipula el empleador en el reglamento, la justicia del trabajo no está habilitada para comprobar si ello es así o no.

(...)

Asimismo, con profusión también ha sostenido la Sala que lo grave de una conducta no viene definido por sus efectos, de modo que no necesariamente debe producir un perjuicio para que así lo sea (CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y SL, 3 mar. 2010, rad. 37080).»

RUN 05001310501620130097701

En consecuencia, se revocará la sentencia al estimar la Sala que el despido fue realizado por justa causa.

Costas y agencias en derecho en primera instancia a cargo de la parte demandante. Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Revocar la sentencia proferida el veintitrés (23) de marzo del año dos mil diecisiete (2017) por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín respecto a la declaración de despido injusto.

SEGUNDO: Consecuente a lo anterior la sentencia es íntegramente contraria a los intereses del demandante.

TERCERO: Costas y agencias en derecho en primera instancia a cargo de la parte demandante

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c86c4b1225c07073d302c715394f2f2b67200e34e3574be5ca3ebcacd4605d8a**

Documento generado en 27/04/2023 02:48:59 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**